

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN
(Studi pada Anggota Kepolisian Polresta Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

KEVIN GUNTUR ADITYA PRATAMA

B100160237

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN**

(Studi pada anggota Kepolisian Polresta Surakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

KEVIN GUNTUR ADITYA PRATAMA

B100160237

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Jati Waskito, S.E., M.Si.

NIK. 712

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN
(Studi pada Anggota Kepolisian Polresta Surakarta)**


**OLEH
KEVIN GUNTUR ADITYA PRATAMA
B100160237**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

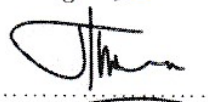
1. Jati Waskito, S.E., M.Si.

(Ketua Dewan Penguji)

()

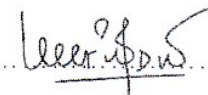
2. Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M.

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.

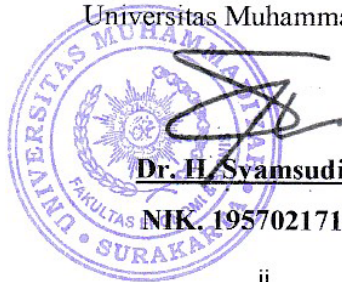
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. H. Syamsudin, SE, MM

NIK. 195702171986031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 2 Mei 2020

Penulis,



KEVIN GUNTUR ADITYA PRATAMA

B100 160 237

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN
(Studi pada anggota Kepolisian Polresta Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian Polresta Surakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan beberapa variabel yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and work discipline on the performance of members of the Surakarta Police. This study used a sample of 100 respondents. The sampling method uses purposive sampling and the data used are primary data in the form of questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using several variables, namely leadership, motivation, and work discipline. The results showed that leadership had a positive and significant effect on performance. Motivation has a positive and significant effect on performance. Work discipline has a positive and significant effect on performance.

Keywords: leadership, motivation, work discipline, performance

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis saat ini, perusahaan/organisasi dituntut untuk mengikuti dinamika perubahan global. Oleh karena itu setiap perusahaan/organisasi harus mampu berkompetisi, sehingga dapat bertahan dalam persaingan global. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi agar selalu dapat berkompetisi adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Melalui peningkatan sumber daya manusia akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai perusahaan/ organisasi.

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan/organisasi diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin

kerja. Kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen yang memiliki peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja anggota, baik secara individu maupun kelompok, serta pada tingkatan organisasi.

Selain kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja anggota. Motivasi bagi anggota dalam sebuah organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya untuk memotivasi seseorang adalah dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Kemudian disiplin kerja dalam sebuah perusahaan/organisasi juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saydam (1996:284) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi anggota.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di Polresta Surakarta terkait dengan kepemimpinan di Kesatuan Polresta Surakarta sudah baik, pemimpin hanya perlu meningkatkan mengarahkan kepada seluruh anggota, mengayomi anggota dan memberikan contoh kepada anggota agar bekerja dengan baik. Dengan memanajemen anggota sedemikian rupa akan memberikan dampak yang cukup besar dalam tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang disampaikan pimpinan kepada anggota sudah cukup optimal. Setiap anggota memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu pemimpin dituntut untuk berusaha lebih baik dalam memberikan motivasi. Salah satu bentuk pemberian motivasi bagi anggota di lingkungan Polresta Surakarta yaitu dengan mengadakan siraman rohani setiap hari Jumat bagi anggota yang beragama Islam, promosi jabatan bagi anggota yang berprestasi, pemberian penghargaan, pembinaan moral dan disiplin, dan lain sebagainya. Kemudian untuk kedisiplinan di lingkungan Polresta Surakarta sudah berjalan dengan semestinya, tetapi masih terdapat beberapa anggota yang kurang memahami arti penting sebuah

kedisiplinan. Perlu adanya aturan dan sanksi yang tegas bagi anggota yang tidak mematuhi.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal yaitu peneliti berusaha menemukan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei yaitu metode untuk pengumpulan data primer pada informasi yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota personil Polresta Surakarta yang berjumlah 760 orang. Sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan cara non probability sampling dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus. Sampel yang digunakan ada 100 anggota kepolisian Polresta Surakarta yang berpangkat Bripda sampai dengan Kompol. Untuk metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas, pengujian hipotesis terdiri dari Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006). Hasil uji validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	1	0.637	0.197	Valid
	2	0.717	0.197	Valid
	3	0.574	0.197	Valid

	4	0.639	0.197	Valid
	5	0.679	0.197	Valid

Sumber : data diolah, 2020

Nilai r_{tabel} sampel taraf signifikansi 0.05 adalah 0.197. hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kepemimpinan adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner kepemimpinan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	1	0.276	0.197	Valid
	2	0.789	0.197	Valid
	3	0.840	0.197	Valid
	4	0.798	0.197	Valid
	5	0.786	0.197	Valid

Sumber : data diolah, 2020

Nilai r_{tabel} sampel taraf signifikansi 0.05 adalah 0.197. hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang motivasi adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner motivasi adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.465	0.197	Valid
	2	0.595	0.197	Valid
	3	0.599	0.197	Valid
	4	0.524	0.197	Valid
	5	0.591	0.197	Valid
	6	0.640	0.197	Valid
	7	0.532	0.197	Valid

Sumber : data diolah, 2020

Nilai r_{tabel} sampel taraf signifikansi 0.05 adalah 0.197. hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang disiplin kerja adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner disiplin kerja adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja	1	0.836	0.197	Valid
	2	0.742	0.197	Valid
	3	0.762	0.197	Valid

4	0.814	0.197	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : data diolah, 2020

Nilai r_{tabel} sampel taraf signifikansi 0.05 adalah 0.197. hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kinerja adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner kinerja adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Minimal	Keterangan
Kepemimpinan	0.655	0.6	Reliabel
Motivasi	0.762	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.641	0.6	Reliabel
Kinerja	0.794	0.6	Reliabel

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan nilai reliabilitas dapat kesimpulan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha dengan signifikansi >0.60 sehingga seluruh instrument untuk mengukur Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y) layak digunakan dalam penelitian.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
undstandardized	0.062	0.05	Normal

Sumber : data diolah, 2020

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan SPSS ternyata residual model pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan nilai statistic Kolmogorev-Smirnov dengan Sig (2-tailed) sebesar 0.062 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena residual model berdistribusi normal, maka model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	A	Keterangan
Kepemimpinan	0.430	2.327	10	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0.521	1.919	10	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.604	1.655	10	Tidak terjadi

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS di atas ternyata koefisien tolerance >0.10 dan VIF <0.10 . Hal ini berarti bahwa model regresi pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga model tersebut layak digunakan untuk memprediksi.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

variabel	Taraf Signifikasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan	0.05	0.360	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0.05	0.250	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.05	0.127	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui semua variabel kepemimpinan memiliki nilai probabilitas 0.360, motivasi memiliki nilai probabilitas 0.250 dan disiplin kerja memiliki nilai probabilitas 0.127 >0.05 . Jadi semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai probabilitasnya lebih dari 0,05.

3.3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	-5.945		
Kepemimpinan	0.560	7.600	0.000
Motivasi	0.272	5.023	0.000
Disiplin Kerja	0.163	3.176	0.002

Sumber : data diolah, 2020

$$Y = -5.945 + 0.560X_1 + 0.272X_2 + 0.163X_3 \quad (1)$$

Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0.560 yang artinya variabel kepemimpinan menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja anggota kepolisian, semakin meningkat kepemimpinan seorang individu maka akan meningkatkan juga kinerjanya.

Nilai koefisien variabel motivasi (X_2) sebesar 0.272 yang artinya variabel motivasi menunjukkan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja anggota

kepolisian, semakin meningkat motivasi seorang individu maka akan meningkatkan juga kinerjanya.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0.163 yang artinya variabel disiplin kerja menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja anggota kepolisian, semakin meningkat disiplin kerja seorang individu maka akan meningkatkan juga kinerjanya.

3.4. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	7.600	1.984	0.000	H1 diterima
Motivasi	5.023	1.984	0.000	H2 diterima
Disiplin Kerja	3.176	1.984	0.002	H3 diterima

Sumber : data diolah, 2020

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} yang di diperoleh dari tabel di atas, dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan $(df) = n - k = 100 - 3 = 97$ Dengan ketentuan tersebut dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.984. Jadi kesimpulan dalam pengujian ini yaitu: Variabel X_1 (kepemimpinan) dengan koefisien regresi sebesar 0.560 dengan t_{hitung} 7.600 > t_{tabel} 1.984 dan sig 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja anggota kepolisian (Y).

Variabel X_2 (motivasi) dengan koefisien regresi sebesar 0.272 dengan t_{hitung} 5.023 > t_{tabel} 1.984 dan sig 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima, artinya ada pengaruh motivasi(X_2) terhadap kinerja anggota kepolisian (Y).

Variabel X_3 (disiplin kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0.163 dengan t_{hitung} 3.176 > t_{tabel} 1.984 dan sig 0.002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga diterima, artinya ada pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja anggota kepolisian (Y).

3.5. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
132.437	2.70	0.000

Sumber : data diolah, 2020

Karena nilai F_{hitung} 132.437 > F_{tabel} 2.70 dan nilai Sig 0.000 < 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Y).

3.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R^2	Keterangan
0.805	Persentase pengaruh 80.5%

Sumber : data diolah, 2020

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.805 atau sama dengan 80.5 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja anggota kepolisian (Y) sebesar 80.5%. Sedangkan sisanya (100% - 80.5% = 19.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau regresi yang tidak diteliti.

3.7. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 7.600 dengan signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.050 (0.000<0.050) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja anggota kepolisian, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian di atas didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Retni Pratiwi dan Sri Indarti (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian dan pengujian secara statistik yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Kuantan Singingi. Maka dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya apabila kepemimpinan buruk maka kinerja akan menurun pada pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Kuantan Singingi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh Tumilar (2015) dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 5.023 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja anggota kepolisian, begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ira Akhmadi, Jamaluddin, dan Budi Suryadii (2019) menyatakan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja studi kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara, dapat disimpulkan, yaitu: 1) secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegawai Pengurus dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara, sebesar 04%, 2) motivasi parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dewan Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara, sebesar 2,8%, 3) disiplin kerja sebagian mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai Badan Ketenagakerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Utara, sebesar 0,28%, 4) berdasarkan hasil uji F variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin, memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Pegawai Pemerintah

sebesar 56,48%, 5) variabel yang paling dominan adalah variabel pekerjaan disiplin di mana koefisien beta tertinggi di antara variabel lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.176 dengan signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,002 < 0,050$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja anggota kepolisian, begitu juga sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachmana (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kru diuji positif dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan, di mana t hitung $>$ t -tabel ($3,270 > 1,740$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,610, sedangkan koefisien determinasi (R^2) dari disiplin kru terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 0,803. Nilai ini berarti bahwa kontribusi disiplin kru terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 80,3%, sedangkan 19,7% sisanya berasal dari faktor lain, seperti motivasi, kompensasi, kompetensi kerja, dll. Persamaan regresi untuk hubungan kinerja disiplin kru (X_2) Perusahaan (Y) adalah $Y = 11,455 + 0,516 X_2$. Persamaan ini berarti ada kenaikan atau penurunan satu unit dari disiplin anggota kru akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan kinerja perusahaan. Jumlah kenaikan atau penurunan adalah rata-rata 0,516 pada konstanta 11.455. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kru akan meningkatkan kinerja perusahaan. Jelas bahwa skor indikator tertinggi dari 92 pada pengalaman sangat membantu dalam mengurangi kesalahan di tempat kerja. Skor terendah 74 dari indikator mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha melakukannya setiap hari.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian, dapat ditarik kesimpulan

sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini telah dibuktikan dengan statistik uji t hitung sebesar 7.600 dan signifikansi 0.000 yang lebih besar daripada 0.050 dengan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.560.

Ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini dapat dilihat dari statistik uji t hitung sebesar 5.023 dan signifikansi 0.000 yang lebih kecil daripada 0.050 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.272. Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini dapat dilihat dari statistik uji t hitung sebesar 3.176 dan signifikansi 0.002 yang lebih kecil daripada 0.050 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.163.

Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F hitung sebesar 132.437. dalam tabel terlihat nilai Sig. sebesar 0.000 yang masih dibawah alpha sebesar 0.05. Hasil R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.805. hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggota kepolisian dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 80.5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa praktisi disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja yang hasilnya masih dibawah dibandingkan variabel lain. Misalnya, dengan cara memberikan aturan yang jelas dan penegakan hukum yang tegas bagi anggota yang tidak menjalankan aturan dan perintah sebagai mana mestinya.

Variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian berpengaruh sebesar 80.5%, oleh karena itu Polresta Surakarta disarankan untuk selalu memoerhatikan dan memaksimalkan variabel tersebut dan menambahkan variabel lain yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja anggota kepolisian Polresta Surakarta, selain itu variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja, maka praktisi perlu lebih

memperhatikan lagi faktor dari variabel tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian Polresta Surakarta.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota kepolisian Polresta Surakarta, misalnya dari kompetensi, budaya organisasi, efektivitas jam kerja dan lain sebagainya. Besarnya faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 80.5% dan 19.5% merupakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan banyak referensi lain dalam penelitiannya karena penelitian yang berdasarkan pada teori yang baik akan dapat memaksimalkan kemampuan praktik dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, Ira. *Effect Of Leadership Style, Motivation, and Discipline on The Performance Of Employees Working on Board Staffing and Human Resources Development in District North Barito, Indonesia*. no. 2, 2019, doi:10.5281/zenodo.3545965.
- Ananto, Reza. *Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch) Skripsi Mahasiswa Universitas Diponegoro*. 2014.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ariana, I. Wayan Tresna, dan I. Gede Riana. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud, Gianyar*.
- Bagus P. Yudhia K, dan Tanti Kustiari. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kinerja Karyawan(Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kabupaten Jember)*. 2015.
- Harahap, Donny Marasutan, et al. *The Effect Of Training and Work Motivation on Employee Performance at The Medan City Fire Prevention Service*. 2019.
- Hersona, Sonny, dan Iwan Sidharta. *Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employees Performance*. no. 3,

2017.

- Indah, Anggia, et al. *Pengaruh Disiplin Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kutai Kartanegara*. no. 1, 2020.
- Marpaung, Rio. *Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir-Riau)*. 2013.
- Mohtamaji, Kholek. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati*. 2008.
- Pratiwi, Retni, dan Sri Indarti. *Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Pengaruh Dari Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Kuantan Singingi*. no. 2, 2017.
- Rachman, Abdul. *The Influence of Competence and Discipline of the Crew on the Performance of PT . Djakarta Lloyd*. no. 12, 2019.
- Santoso, Eko. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*. 2006.
- Sari, Yanti Komala. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Dumai*. no. 2, 2014.
- Sinambela, Sartan. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Astra International TBK-TSO Kapuk*. 2019.
- Sutanjar, Tatan, dan Oyon Saryono. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. no. 2, 2019.